الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية
مؤسسة التربية و التعليم الخاصة سليم
ETABLISSEMENT PRIVE D'EDUCATION ET D'ENSEIGNEMENT SALIM
www.ets-salim.com 021 87 10 51 021 87 16 89 Hai Galloul - bordj el-bahri alger
ECOLE SALIM
إعتماد رقم 67 بتاريخ 06 سبتمبر 2010 | تحضيري- ابتدائي- متوسط - ثانوي | رخصة فتح رقم 1088 بتاريخ 30 جانفي 2011

المستوى: الثالث ثانوي(تسيير واقتصاد) (3ASGE)	مارس 2014
اختبار الفصل الثاني في مادة القانون	المدة: 1سا00

أجب عن الأسئلة التالية :

1) تعتبر شركة المساهمة نموذجا لشركة الأموال .

المطلوب :

. عرّف شركة المساهمة ؟

. بيّن كيفية تأسيسها ؟

2) أذكر الحالات التي سيسرّح فيها العامل إذا ارتكب خطأ تأديبيا جسيما حسب المادة/73 من قانون العمل .

3) عادة ما يكون سبب النزاع الجماعي هو رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل .

المطلوب :

. عرّف النزاع الجماعي للعمل ؟

. بيّن طرق تسويته ؟

4) عرّف تعليق علاقة العمل ، وبيّن الأسباب التي تجعل اللّجوء إليها ؟

بالتوفيق

حي قعلول –برج البحري– الجزائر
Web site : www.ets-salim.com /021.87.16.89 : الفاكس- Tel-Fax : 021.87.10.51 :☏

المستوى: الثالث ثانوي(تسيير واقتصاد) (3ASGE) مارس 2014
تصحيح اختبار الفصل الثاني في مادة القانون

. تعريف شركة المساهمة : (2ن)

حسب المادة/592 من ق.ت .ج ، تعرّف شركة المساهمة بأنها: الشركة التي ينقسم رأسمالها الى أسهم ، وتتكوّن من شركاء لا يتحمّلون الخسائر إلا بقدر حصّتهم ، ولا يمكن أن يقلّ عدد الشركاء فيها عن سبعة (7) .

. كيفية تأسيس شركة المساهمة : (2ن)

أ) باللجوء العلني للادخار : أي اللجوء إلى الجمهور قصد الحصول على الأموال ، وذلك بطرح أسهم الشركة للاكتتاب العام .

ب) التّأسيس دون اللجوء العلني للادخار : وفيه يقتصر الاكتتاب على المؤسسين للشركة وحدهم دون اللجوء إلى الاكتتاب العام .

. الحالات التي يسرّح فيها العامل إذا ارتكب خطأ جسيما حسب المادة/73 هي : (6ن)

. إذا رفض العامل وبدون عذر معقول تنفيذ التعليمات الصادرة من الهيئة المستخدمة والمرتبطة بالالتزامات المهنية .

. إذا قام العامل وبدون إذن من صاحب العمل بإفشاء معلومات مهنية تتعلّق بالتكنولوجية وطرق الصنع والتنظيم ، أو وثائق داخلية تتعلّق بحفظ أسرار العمل في المؤسسة المستخدمة .

. إذا شارك في التوقف الجماعي للعمل بطريقة تنتهك التشريع المعمول به .

. إذا قام بأعمال عنف من شأنها أن تلحق خسائر بالمؤسسة المستخدمة .

. أن يتسبب بصفة متعمدة في إلحاق أضرار مادية تصيب بناءات ومنشآت وآلات المؤسسة المستخدمة .

. إذا تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل .

أ . تعريف النزاع الجماعي للعمل :(1.5ن)

هو ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم وعماله والمتعلّق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والاقتصادية وشروط العمل ولم يجد حلّ لتسويته .

ب . تبيان طرق تسوية النزاع الجماعي للعمل : (4.5ن)

أ . المصالحة : وفيها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصّة إقليميا ، التي تقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه : 4 أيام الموالية لإخطاره ، ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة ، أو عدم المصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه :8أيام .

ب . الوساطة : في حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط ويدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع ، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حلّ للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .

ج . التحكيم : في حالة فشل الوساطة يقوم الطرفان بتعيين أشخاص خواصّ يشكلون محكمة تحكيم ، ويصدر قرارا للتّحكيم نهائيا خلال فترة ثلاثين(30) يوما الموالية لتعيين الحكم ويعتبر هذا القرار ملزما للطرفين يجب تنفيذه من الطرفين .

. تعريف تعليق علاقة العمل : (2ن)

هي وضعية قانونية يتوقف فيها العامل عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء علاقة العمل وذلك نتيجة ظروف خاصة تحول دون استمرار العامل في أداء عمله ، وذلك لمجموعة من الأسباب حددتها المادة/64 من/ ق . ع .

. الأسباب التي تجعل العامل يلجأ إلى تعليق علاقة العمل هي : (2ن)

. وجود اتفاق متبادل بين الطرفين يسمح للعامل بالتوقف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية لأسباب موضوعية مختلفة كمرافقة الزوجة في حالة مرضها.

. حالة الاستيداع القانوني كالتفرغ للدراسة والتكوين أو العلاج .

. ممارسة حقّ الإضراب .

. العطل المرضية وأداء الخدمة الوطنية والعلاج .

. صدور قرار تأديبي يعلّق ممارسة الوظيفة .

. حرمان العامل من الحرية قبل صدور حكم قضائي نهائي ضدّه .